

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Faktor penting yang mengubah tingkah laku manusia membentuk kepribadian dan psikologi, membentuk kualitas pribadi manusia dalam hal analisis masalah, pemecahannya dan penerapannya dalam kehidupan merupakan Pendidikan (Razak, 2016). Pada umumnya, pendidikan adalah bentuk daya peduli untuk mempengaruhi manusia, baik sendiri, organisasi, atau kelompok, untuk menciptakan tujuan yang diinginkan (Rachman, 2020).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu yang mempelajari dengan cara mengalokasikan pegawai pada suatu organisasi, menciptakan lapangan kerja, membentuk kelompok kerja, mengembangkan keterampilan pegawai, mengidentifikasi metode untuk mengembangkan kinerja pegawai dan memberi penghargaan atas usahanya (Maychel, 2016).

HRM merupakan bagian manajemen yang secara khusus untuk menganalisis hubungan manusia pada peran di dalam perusahaan. Manusia adalah sebagai tenaga kerja pada organisasi yang disebut dengan unsur MSDM. Masyarakat berperan aktif dan berpengaruh dalam segala aktivitas bisnis/lembaga sebab mereka dapat menjadi perencana dan pelaksana dalam mencapai tujuan bisnis (Sugijono, 2016).

Oleh karena itu, untuk menghasilkan sumber daya manusia yang produktif, diperlukan suatu praktek yang disebut dengan pengelolaan atau pengembangan. Mengembangkan atau mengelola tenaga kerja berkinerja tinggi memungkinkan karyawan dengan mudah memenuhi tuntutan tanggung jawab saat ini dan masa depan (Bintoro, 2019).

Guru merupakan satu di antara profesi di bidang pendidikan. Dalam UU No. 14 Tahun 2005, dikatakan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik, maupun aspek lainnya (Khadijah, 2022).

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam proses belajar mengajar (Hamid, 2017). Guru dalam proses belajar mengajar (PMB) mempunyai banyak peran, tidak hanya sebagai guru yang menyampaikan ilmu pengetahuan, namun juga sebagai pembimbing yang menumbuhkan kemungkinan-kemungkinan, mengembangkan alternatif, menginspirasi siswa, dan melibatkan mereka dalam pembelajaran (Utami, 2016).

Guru mempunyai tugas dan tanggung jawab yang kompleks untuk mencapai tujuan pendidikan, guru tidak hanya harus memperoleh ilmu yang akan diajarkan, tetapi juga harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan

yang komprehensif, keterampilan dan teknik mengajar, tetapi juga menunjukkan kualitas yang dapat dicapai dan memiliki kompetensi yang sesuai, yang memainkan peran penting dalam pengajaran keteladanan untuk siswa (Yestiani & Zahwa, 2020). Misi guru sangat penting bagi keberhasilan pendidikan dan pembangunan suatu negara (Zulfiati, 2014).

Administrasi pendidik dan tenaga pendidikan ini sangat penting disekolah guna untuk merancang pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing melatih meneliti mengabdikan pada masyarakat. UU No. 20 Tahun 2003 BAB XI pendidik dan tenaga kependidikan Pasal 39 yaitu, tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga kepastakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelolaan kelompok belajar, tenaga kebersihan, dan tenaga kependidikan lainnya. Artinya, orang yang berpartisipasi dalam menyelenggaraan pendidikan disatuan sekolah walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan (Fikri, 2019).

Peraturan kinerja guru telah diatur oleh lembaga pemerintah Negara Republik Indonesia yang berisi mengenai bahwa guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Keempat kompetensi tersebut bersifat holistik dan

merupakan suatu kesatuan yang menjadi ciri guru profesional yang dinyatakan pada pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Pada peraturan pemerintah 19 Tahun 2017 perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membawa konsekuensi yang logis terhadap orientasi pengembangan profesionalitas guru yang diarahkan untuk mengembangkan kompetensinya.

Dengan kata lain semakin baik kinerja guru maka semakin baik juga pembelajaran di kelas. Hasil kerja yang bisa dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan etika dan moral disebut dengan kinerja (Ike Septiani, Sumardi HR, 2019). Sedangkan Kamsir (2016) menyatakan Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Ukuran kinerja guru dari rasa tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah. Profesi yang harus diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya semua akan tampak loyalitas dan kepatuhannya dalam menjalankan tugasnya sebagai guru di dalam kelas maupun diluar kelas.

Harus disadari juga bahwa guru professional dan berkinerja tinggi dalam melakukan proses pendidikan di sekolah tidak akan berhasil, jika tidak ada niat yang suci dan tulus dari para guru untuk mengetahuinya, memahami, memperhatikan dan menerapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru untuk pencapaian kinerja yaitu : efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan yang terakhir inisiatif (Sutrisno, 2016). Kinerja dapat dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sulastri (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Lingkungan kerja guru adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang mengelilingi seorang karyawan dan mempengaruhi dia saat melakukan tugas yang diberikan kepadanya (Maya Selvia Kartika Ali, 2019). Lingkungan kerja guru mencakup segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan (Rasdi, 2023).

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktifitas bekerja hariannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktifitas bekerja (Suroso, 2018). Sedangkan menurut Nasution & DR (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya.

Dimensi pada lingkungan kerja ialah dari faktor–faktor lingkungan kerja secara garis besarnya, lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: a)fasilitas pada lingkungan kerja yang tidak mendukung pelaksanaan pekerja dapat mengakibatkan kinerja yang buruk seperti, kurangnya alat kerja, ruang kerja yang panas, ventilasi yang buruk dan prosedur yang tidak jelas. b)upah dan tujangan, upah yang tidak memenuhi harapan pekerja, memungkinkan pekerja untuk melihat lingkungan kerja yang menjamin bahwa harapan kerja akan terpenuhi. c)hubungan kerja, kelompok kerja dengan koneksi dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas sebagai pekerja yang satu dan yang lainnya akan saling mendukung untuk mencapai tujuan atau hasil (Astuti et al., 2022). Dalam hal ini lingkungan kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas guru.

Karena secara psikologis lingkungan dapat mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehari-harinya. Jika pegawai tersebut menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa betah berada dalam tempat kerjanya dalam waktu yang cukup panjang, sehingga waktu kerja yang digunakan akan menjadi efisien dan efektif.

Selain faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja juga mempengaruhi efisiensi kerja guru tersebut. Seseorang guru mengajar karena ada sesuatu yang dapat memotivasinya dalam bekerja, sehingga membuat guru semangat menjalankan tugasnya sebagai pendidik

karena kebutuhannya telah terpenuhi (Rahmania, 2020). Motivasi merupakan kebutuhan karyawan dan membantu karyawan untuk mencapai hal tersebut dengan lancar. Memotivasi karyawan bertujuan untuk mengembangkan keterampilannya guna memenuhi kebutuhan organisasi.

Oleh karena itu, motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong atau menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan atau kegiatan yang secara langsung ditujukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Meri Kurniati, 2019). Sedangkan menurut pendapat Afandi (2018) motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau mengerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan. Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor intristik dan faktor eksternal (Zahratulfarhah et al., 2022).

Lembaga kemendikbud menaungi dalam urusan pendidikan. Dalam UU Nomor 23 tahun 2014 pasal 12, tercantum bahwa pendidikan termasuk kedalam urusan pemerintah wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar. Lebih detailnya berdasarkan UU tersebut, urusan pendidikan anak usia dini dan nonformal (PAUDNI) serta pendidikan dasar (SD dan SMP) menjadi kewenangan pemerintah kabupaten/kota. Penataan guru dan tenaga kependidikan bertujuan untuk menyamakan persepsi tentang perencanaan dan pengendalian kebutuhan guru yang meliputi: analisis jabatan guru,

analisis beban kerja guru, analisis kebutuhan guru, perhitungan kebutuhan guru, pemetaan kebutuhan guru, serta distribusi guru berbasis zona.

SMP Negeri 9 Jambi yang beralamatkan di Jl. M. W. Maramis, Kota Jambi, Prov. Jambi berdiri pada tahun 1997. Pada saat ini SMP Negeri 9 Jambi mengimplementasikan panduan kurikulum belajar SMP 2013. SMPN 9 Jambi dikepalai oleh seorang kepala sekolah bernama Alfrin Hardianto, S.Pd dan operator sekolah yandi Mardelis. SMPN 9 Jambi sudah memiliki akreditasi grade A dengan nilai 91 (akreditasi tahun 2019) dari BAN-S/M (Badan Akreditasi Nasional) sekolah/madrasah.

Adapun klasifikasi tenaga pengajar pada SMP Negeri 9 Kota Jambi yakni:

Tabel 1.1

Divisi Guru SMP N 9 Kota Jambi

Keterangan	Divisi			
	Guru Mapel	Guru BK	Guru TIK	Tenaga ADM Sekolah
Jumlah Guru	37	5	3	10

Sumber : Data Guru dan Staf SMP N 9 Kota Jambi, 2023

SMP N 9 Kota Jambi mempunyai 37 orang Guru Mata Pelajaran (Jurusan), 5 orang Guru BK (Konsultan Bimbingan), 3 orang Guru IT (Teknik Komputer) dan 10 orang Staf ADM Sekolah (Administratif). Selain itu, SMP N 9 Kota Jambi juga mempunyai guru honorer sebanyak 29 orang dan guru PNS sebanyak 27 orang, dengan jumlah guru dan tenaga pengajar sebanyak 55 orang guru.

Pengukuran terhadap kinerja guru pada suatu lembaga pendidik di harapkan kinerja yang optimal. pendidikan mengharapakan pelayanan yang beragam dari guru di SMP N 9 Kota Jambi, hal ini mencakup keterlibatan murid secara perseorangan, perencanaan dan persiapan pembelajaran, penggunaan sarana pembelajaran, partisipasi siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan kepemimpinan guru yang aktif. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan lingkungan kerja dan etos kerja yang meningkatkan kinerja guru.

Pada pengukuran Lingkungan kerja guru mencakup segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan (Rasdi, 2023). Hasil yang diamati pada SMP N 9 Kota Jambi yakni lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan didukung penuh dengan untuk guru seperti pendingin ruangan (AC), ruangan yang sesuai dan cukup, penerangan, dan lain-lain.

Sedangkan pada pengukuran motivasi kerja juga mempengaruhi efisiensi kerja guru tersebut. Hasil observasi pada SMP N 9 Kota Jambi terhadap Motivasi kerja guru meliputi tunjangan, imbalan langsung dan tidak langsung berupa barang, suasana kerja yang menyenangkan, dan pemberian pelatihan untuk meningkatkan produktivitas guru yang efektif.

Maka dari itu dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru. Peningkatan kinerja guru memerlukan pendekatan komprehensif yang mempertimbangkan berbagai aspek, termasuk pengembangan pribadi,

lingkungan kerja, dan dukungan sistem, untuk menjadikan guru lebih kompeten. Hal ini terlihat dari beberapa pernyataan terkait permasalahan kinerja sebagai berikut.

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survey Kinerja SMPN 9 Kota Jambi

No	Aspek	Ya	Tidak
1	Kurang kreatif dalam mengajar	6	4
2	Kurang pelatihan terhadap guru	8	2

Sumber : 10 responden SMPN 9 Kota Jambi

Berdasarkan hasil pra-survey yang telah dilakukan, diketahui terdapat permasalahan terkait kinerja SMPN 9 Kota Jambi. Hal ini dibuktikan dengan terdapat masih banyak guru yang cenderung kurang kreatif dalam mengajar. Selain itu terdapat kurangnya pelatihan terhadap guru akan berdampak pada etos kerja para guru menjadi rendah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ialah pada lingkungan kerja. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja di SMPN 9 Kota Jambi dilakukan pra-survey sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja SMPN 9 Kota Jambi

No	Aspek	Ya	Tidak
1	Hubungan kerja sesama guru kurang baik	5	5
2	Ruang kerja yang kurang luas/sesuai	7	3

Sumber : 10 responden SMPN 9 Kota Jambi

Dari hasil pra-survey, ditemukan fenomena terkait permasalahan pada lingkungan kerja. Dimana terdapat 5 pegawai yang menyatakan hubungan kerja sesama guru yang kurang baik. Dan terdapat 7 pegawai yang

menyatakan ruang kerja yang kurang luas, mengakibatkan tempat kerja yang kurang nyaman. Kondisi seperti ini yang menyebabkan aktifitas di tempat kerja yang kurang nyaman dan mengurangi produktivitas guru.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja ialah motivasi kerja. Berikut hasil pra-survey pada SMPN 9 Kota Jambi.

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survey Motivasi Kerja SMPN 9 Kota Jambi

No	Aspek	Ya	Tidak
1	Tunjangan/upah tidak memenuhi harapan guru	9	1
2	Kurang bertanggung jawab atau lalai dalam mengajar	5	5

Sumber : 10 responden SMPN 9 Kota Jambi

Berdasarkan hasil pra-survey, diketahui terdapat masalah terkait pada motivasi kerja. Hal ini dibuktikan pada tabel diatas terdapat tunjangan/upah yang tidak memenuhi harapan guru, karena hal ini akan mengakibatkan kinerja yang tidak optimal. Selain itu kurangnya tanggung jawab dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan lalai dalam mengajar akan mengakibatkan kurangnya efektivitas waktu dalam mengajar dikelas.

Oleh karena itu, peneliti ingin menguji pertanyaan apakah pada lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, penulis ingin melakukan penelitian dengan berjudul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 9 Kota Jambi”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan gambaran umum diatas maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Kota Jambi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Kota Jambi?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Kota Jambi?

1.3 BATASAN MASALAH

Agar tujuan peneliti ini lebih fokus terhadap permasalahan yang dihadapi dan tidak menyimpang dari permasalahan tersebut, maka diberikan batasan terhadap permasalahan yang diteliti sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di SMPN 9 Kota Jambi.
2. Penelitian ini mengambil seluruh responden di SMPN 9 Kota Jambi yang menjadi subjek penelitian ini.
3. Penelitian ini membahas tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di SMPN 9 Kota Jambi.

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di SMPN 9 Kota Jambi.

2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di SMPN 9 Kota Jambi.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di SMPN 9 Kota Jambi.

1.5 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini merupakan studi kasus terhadap pegawai di SMPN 9 Kota Jambi (SMP Negeri 9 Kota Jambi)

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi sekolah, diharapkan hasil penelitian ini dapat mendorong sekolah untuk lebih meningkatkan lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai di SMPN 9 Kota Jambi (Studi Kasus Pegawai SMP Negeri 9 Kota Jambi).
- b. Bagi peneliti, Sebagai bahan refleksi dan informasi bagi peneliti khususnya bagi teman-teman agar melakukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di SMPN 9 Kota Jambi (Studi Kasus Pegawai SMP Negeri 9 Kota Jambi).